

# **Nomination des cadres supérieurs par le Conseil fédéral**

## **Rapport de la Commission de gestion du Conseil national**

du 15 novembre 2013

---

---

## Condensé

*Malgré les assurances formulées par le Conseil fédéral après l'inspection de la CdG-N en relation avec «l'affaire Nef», la pratique de nomination des cadres supérieurs de la Confédération reste souvent lacunaire.*

*Informations incomplètes, procédures de sélection mal structurées ou encore absence d'un contrôle de sécurité, les manquements relevés par le CPA interpellent la CdG-N. En raison de l'existence de différentes procédures de sélection menées par les départements et du manque chronique d'informations au sujet des candidats, deux scénarios principaux seraient envisageables pour les futures nominations: soit l'abolition de la nomination par le Conseil fédéral, soit une uniformisation stricte des éléments clés du processus de sélection avec l'établissement d'un dossier standard ainsi que la transmission systématique des informations recueillies au Conseil fédéral.*

*En considération de l'influence que les nominations des cadres supérieurs ont sur le fonctionnement de l'Administration fédérale, la CdG-N est d'avis que celles-ci doivent toujours rester du ressort du Conseil fédéral. Par conséquent, et afin de garantir une pratique uniforme et transparente, la CdG-N souhaiterait que des critères communs à tous les départements soient établis au sujet du processus de sélection et que toutes les informations soient transmises par écrit au Conseil fédéral.*

*Il est important que ces éléments clés soient formulés de manière claire et qu'ils puissent prendre en considération les différences existant entre les départements. Ceci permettrait non seulement d'accroître sensiblement la transparence et la qualité du processus de nomination, mais également de fournir au Conseil fédéral toutes les informations indispensables pour faire le meilleur choix dans l'intérêt de la Confédération. Dans cette même optique, afin de permettre au Conseil fédéral de gagner du temps et d'optimiser ses ressources, la CdG-N estime que le nombre des cadres supérieurs nommés directement par le Conseil fédéral devrait être réduit.*

# Rapport

## Remarque préliminaire

Ce rapport se fonde sur l'évaluation du CPA annexée. Considérant le présent document comme un complément à l'évaluation susmentionnée, la CdG-N se limite à y exposer ses principales conclusions et recommandations.

## 1 Introduction

Le 28 novembre 2008, la Commission de gestion du Conseil national (CdG-N) publiait son rapport sur les circonstances de la nomination de Roland Nef au poste de chef de l'armée<sup>1</sup>.

A l'issue de cette enquête, la CdG-N avait adressé six recommandations au Conseil fédéral. Celles-ci visaient principalement à améliorer le processus de sélection des personnes amenées à occuper des postes à très haute responsabilité au sein de l'Administration fédérale.

Cette affaire a également incité les CdG à examiner de manière plus générale la procédure de sélection des cadres supérieurs. Les CdG ont chargé le CPA en janvier 2009 de procéder à une évaluation. Celle-ci a toutefois dû être interrompue, le Conseil fédéral ayant jugé que les CdG ne jouissaient pas d'un droit à l'information suffisant pour mettre les données nécessaires à la disposition du CPA. Comme les divergences dans l'interprétation du droit à l'information dont bénéficient les commissions de surveillance en vertu de la loi sur le Parlement<sup>2</sup> n'ont pas pu être éliminées<sup>3</sup>, les CdG ont déposé une initiative parlementaire visant à préciser et à élargir leur droit à l'information<sup>4</sup>.

A la suite de l'entrée en vigueur des modifications apportées à la loi sur le Parlement, le 1<sup>er</sup> novembre 2011, les CdG ont enfin eu accès à toute la documentation requise. En janvier 2012, elles ont donc chargé le CPA de mener une évaluation sur la procédure de nomination des cadres supérieurs<sup>5</sup>. Ce dernier s'est alors livré à une analyse des 37 nominations qui ont eu lieu durant l'année 2012 et a procédé à des comparaisons avec 44 cas datant de 2009 à 2011.

1 Circonstances de la nomination de Roland Nef au poste de chef de l'armée, rapport de la CdG-N du 28.11.2008 (FF **2009** 2989).

2 Loi du 13 décembre 2002 sur l'Assemblée fédérale (LParl; RS **171.10**).

3 Rapport annuel 2009 des CdG et de la DélCdG des Chambres fédérales du 22.1.2010 (FF **2010** 2447 ss).

4 Iv. pa. Précision du droit à l'information des commissions de surveillance, rapport de la CdG-E du 3.12.2010 (FF **2011** 1749 ss).

5 Annexe 1: Evaluation de la procédure de nomination des cadres supérieurs par le Conseil fédéral, rapport du CPA.

Le présent rapport expose les conclusions que la CdG-N, après un travail préparatoire de la sous-commission compétente<sup>6</sup>, a tirées de l'évaluation du CPA. Le 15 novembre 2013, la CdG-N a approuvé le rapport et a autorisé qu'il soit publié, simultanément avec l'évaluation du CPA.

## **2 Constatations et recommandations**

Selon l'art. 2, al. 1, de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers)<sup>7</sup>, le Conseil fédéral est appelé à nommer une série de cadres supérieurs de l'Administration. Cependant, comme le démontre le rapport final du CPA, la procédure de nomination des cadres supérieurs par l'exécutif dépend essentiellement des procédures appliquées par les départements. Ce sont en effet ces derniers qui se chargent d'effectuer l'intégralité du processus de sélection des futurs cadres, laissant au Conseil fédéral une compétence de nomination qui – dans les faits – n'est rien d'autre qu'une acceptation du travail effectué en amont par le département concerné. En raison de cette faible implication dans le processus de sélection, le Conseil fédéral ne peut pas se porter garant de la qualité de la procédure de sélection (parfois défailante) menée à l'échelon du département.

### **2.1 La recherche d'une procédure de nomination plus uniforme**

Chaque département applique aujourd'hui ses propres procédures de sélection. Si les besoins spécifiques des différents départements justifient partiellement cette variété, toutes les procédures devraient au moins avoir un dénominateur commun en termes de transparence et de qualité. Or, ce n'est pas toujours le cas. Si certaines pratiques des départements sont exemplaires, d'autres sont sujettes à caution.

Malgré l'influence que la nomination des cadres supérieurs a sur la gestion de l'Administration fédérale (cet aspect est d'autant plus pertinent pour les nominations relatives à des offices ayant des tâches transversales), il est étonnant de constater que sur la totalité des cas analysés par le CPA, seules 17 nominations étaient fondées sur des processus de bonne qualité, alors que les 20 autres émanaient de processus de qualité moyenne voire faible<sup>8</sup>. La CdG-N est d'avis que le Conseil fédéral ne peut être sûr de la qualité du travail entrepris par ses départements que si ceux-ci suivent une procédure uniforme quant aux éléments clés.

Le fait que le Conseil fédéral ait nommé des personnes dont la candidature était issue d'un processus de sélection défailant est d'autant plus étonnant que l'autorité de nomination porte seule la responsabilité de son choix, qui doit également tenir compte de deux aspects essentiels: la conduite du processus et la prise en compte des intérêts de la Confédération. Pour cette raison, le Conseil fédéral ne peut pas se

<sup>6</sup> La sous-commission DFF/DEFR est composée des membres suivants: Maria Bernasconi (Présidente), Max Binder, Thomas Böhni, Jakob Büchler, Andrea Caroni, Regula Rytz, Marianne Streiff-Feller, Alexander Tschäppät, Andy Tschümperlin, Erich Von Siebenthal et Lothar Ziörjen.

<sup>7</sup> Ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (RS 172.220.111.3).

<sup>8</sup> Evaluation de la procédure de nomination des cadres supérieurs par le Conseil fédéral, rapport du CPA, ch. 4.1.

contenter d'approuver les propositions des départements, mais doit également se demander si la personne proposée a été correctement sélectionnée et si elle représente le meilleur choix pour la Confédération dans son ensemble. Un tel jugement présuppose qu'une procédure de sélection fiable, avec des éléments clés communs à tous les départements, a été appliquée. Accepter une proposition de nomination sans avoir connaissance du travail mené auparavant lors du processus de sélection équivaut à une délégation sans contrôle de la responsabilité de nommer les cadres supérieurs.

La nécessité d'une procédure plus homogène doit toutefois tenir compte des différences intrinsèques aux différents départements, en particulier concernant les processus de carrière spécifique au DFAE et au DDPS. Le processus de nomination devrait par conséquent être flexible tout en respectant un certain nombre d'étapes obligatoires. En raison de la diversité des besoins et des situations, il ne convient pas d'uniformiser les processus de manière trop stricte, mais plutôt de poser quelques jalons communs. Des exigences minimales doivent être remplies et le Conseil fédéral doit non seulement être convaincu de la qualité de la procédure, mais il doit également disposer d'éléments assurant qu'elle a été menée correctement.

*Recommandation 1*                      Etablir une procédure de nomination commune par le biais d'une liste d'éléments clés valables pour tous les départements

La CdG-N invite le Conseil fédéral à établir une liste d'éléments clés qui doivent être respectés afin de créer une procédure de nomination commune à l'ensemble des départements et à la Chancellerie fédérale. Cette procédure de référence pourra être adaptée afin de prendre en considération les besoins spécifiques du DFAE et du DDPS.

## **2.2    Un processus de sélection à corriger**

En 2009, à la suite du rapport de la CdG-N au sujet de la nomination de Roland Nef, le Conseil fédéral avait annoncé qu'il prendrait des dispositions de manière à assurer en tout temps la possibilité de reconstituer le déroulement du processus de sélection ainsi que la procédure et la décision.<sup>9</sup> Dans le même avis, il avait déclaré que, pour chaque décision concernant le personnel qui doit être prise par le Conseil fédéral, des données de base seraient mises à la disposition du chef de département compétent, notamment en ce qui concerne les aptitudes professionnelles, directionnelles, personnelles et le caractère des candidats. Or, quatre ans après, ces engagements n'ont pas été entièrement tenus: d'une part, un grand nombre de nominations n'ont pas pu être évaluées faute d'informations et, d'autre part, les informations sur le processus de sélection et sur le candidat n'ont pas été systématiquement mises à la disposition du chef de département.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Rapport de la CdG-N du 28.11.2008 sur les circonstances de la nomination de Roland Nef au poste de chef de l'armée. Avis du Conseil fédéral du 22.4.2009 (FF 2009 3045).

<sup>10</sup> Evaluation de la procédure de nomination des cadres supérieurs par le Conseil fédéral, rapport du CPA, ch. 3.4 et 4.3.

Outre ces manquements, l'évaluation du CPA a relevé des failles communes aux différentes procédures de sélection existantes, qui doivent être améliorées dans le cadre de la création d'une procédure plus uniforme. Dans l'optique de livrer une image générale valable pour l'ensemble des cas analysés, ce rapport se limite à énumérer les éléments les plus importants<sup>11</sup>.

## 2.2.1 Le contrôle de sécurité des personnes, un outil impératif

La question du *contrôle de sécurité des personnes* (CSP) a retenu toute l'attention de la CdG-N. Au vu des chiffres particulièrement frappants présentés par le CPA, la Commission s'interroge sur la pratique lacunaire du Conseil fédéral: en 2012, lors de la nomination de 37 cadres supérieurs, le résultat du CPS n'était connu que dans 18 cas. Entre 2009 et 2011, seul un quart des 44 cas étudiés ont fait l'objet d'un contrôle de sécurité avant la décision du Conseil fédéral. De plus, contrairement à ce qui est prévu par l'art. 12 de l'ordonnance sur les contrôle de sécurité des personnes (OCSP)<sup>12</sup>, dans deux cas ces contrôles ont été effectués sans que la personne intéressée soit auditionnée<sup>13</sup>.

A ce propos, malgré les explications contradictoires fournies au CPA par certains départements, les bases légales en relation avec le CSP sont claires et ne laissent pas de place à l'interprétation: toute personne nommée par le Conseil fédéral *doit* se soumettre à un contrôle de sécurité *étendu avec audition* (art. 12 OCSP) et le contrôle doit être mené *avant* la nomination (art. 19, al. 3, LMSI<sup>14</sup>). Il va de soi que le résultat du CSP doit également être communiqué au Conseil fédéral avant la nomination.

Dans la pratique, contrairement à ce qui avait été annoncé dans l'avis de 2009<sup>15</sup>, certains départements effectuent le contrôle seulement après la nomination. Ceci est notamment le cas du DFAE, lequel justifie ce retard par le fait que son personnel se trouvait à l'étranger et ne pouvait donc pas être auditionné comme le dispose l'art. 12, al. 2, let. a, OCSP.

Aux yeux de la CdG-N et en lien avec les conclusions qui ont suivi «l'affaire Nef»<sup>16</sup>, le CSP est un outil indispensable et une *conditio sine qua non* pour la nomination d'un cadre supérieur par le Conseil fédéral. Ce dernier doit donc se doter de tous les moyens nécessaires pour que le contrôle soit effectué en temps utile et que son résultat soit connu avant la nomination. Un CSP dont le résultat serait connu seulement après la nomination n'aurait aucun sens, à plus forte raison qu'en cas de résultat négatif, ceci pourrait impliquer une nouvelle procédure de sélection et une

<sup>11</sup> Ces éléments ont été confirmés par les experts interrogés par le CPA.

<sup>12</sup> Ordonnance du 4 mars 2011 sur les contrôles de sécurité relatifs aux personnes (RS 120.4).

<sup>13</sup> Evaluation de la procédure de nomination des cadres supérieurs par le Conseil fédéral, rapport du CPA, ch. 3.4, sous-chapitre «Moitié des décisions prises par le Conseil fédéral sans connaissance du résultat du contrôle de sécurité».

<sup>14</sup> Loi fédérale du 21 mars 1997 instituant des mesures visant au maintien de la sûreté intérieure (RS 120).

<sup>15</sup> Rapport de la CdG-N du 28.11.2008 sur les circonstances de la nomination de Roland Nef au poste de chef de l'armée. Avis du Conseil fédéral du 22.4.2009 (FF 2009 3045).

<sup>16</sup> Circonstances de la nomination de Roland Nef au poste de chef de l'armée, rapport de la CdG-N du 28.11.2008 (FF 2009 2989).

nouvelle nomination. L'argument du DFAE selon lequel le CSP ne pourrait pas être effectué en cas de séjour à l'étranger n'est pas convainquant. En effet, dans un tel cas de figure, rien n'empêche que la personne intéressée rentre en Suisse pour s'y soumettre avant son éventuelle nomination.

*Recommandation 2*      Une application systématique du CSP étendu avec audition avant la nomination

La CdG-N invite le Conseil fédéral à veiller à ce que le processus de sélection mené par les départements soit toujours conforme aux bases légales existantes, en particulier pour ce qui concerne le CSP. A ce propos, il veillera à ce que toutes les personnes nommées soient soumises à un contrôle de sécurité étendu avec audition au sens de l'art. 12 OCSP, et que le résultat dudit contrôle lui soit communiqué avant la nomination.

### **2.2.2                    Une recherche de candidats complète et transparente**

De par l'augmentation de la complexité des tâches incombant aux cadres supérieurs, le cercle des candidats potentiels à un poste est restreint. La stratégie de recherche est donc d'autant plus cruciale et doit à la fois permettre d'atteindre l'ensemble des candidats potentiels et garantir au Conseil fédéral un maximum de transparence. Partant, il est très important que la recherche des candidats soit menée de manière indépendante et ouverte, sans pour autant négliger la gestion de la relève.

Encore une fois, le CPA a pu établir l'existence de procédures de recherche adaptées et cohérentes par rapport à l'analyse du besoin, mais aussi des procédures insatisfaisantes ou incomplètes<sup>17</sup>. Aux yeux de la CdG-N, afin d'optimiser la procédure, il est essentiel que la recherche soit toujours menée jusqu'au bout et ne s'arrête pas au premier candidat remplissant les critères recherchés. Ceci est d'autant plus important dans les cas où le responsable de la sélection aurait un candidat favori dès le début.

Quant à la stratégie de recherche, selon l'art. 7 de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers)<sup>18</sup>, les postes vacants doivent faire l'objet d'une mise au concours publique (les exceptions sont régies par l'art. 22 OPers). S'il est acceptable que des postes soient attribués sans mise au concours, la CdG-N est de l'avis que le Conseil fédéral doit toujours être informé des motifs qui ont poussé les responsables à prendre une telle décision. Ce besoin d'information doit notamment porter sur le nombre de candidatures écartées ainsi que sur leur provenance (internes ou externes à l'Administration). Dans la pratique, et comme l'enquête du CPA l'indique, ceci se fait très rarement.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Evaluation de la procédure de nomination des cadres supérieurs par le Conseil fédéral, rapport du CPA, ch. 3.2.

<sup>18</sup> Loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (RS 172.220.1).

<sup>19</sup> Evaluation de la procédure de nomination des cadres supérieurs par le Conseil fédéral, rapport du CPA, ch. 3.4.

*Recommandation 3* Une recherche de candidats complète et transparente

Dans le cadre de l'établissement d'une procédure de sélection plus uniformisée des cadres supérieurs, la CdG-N invite le Conseil fédéral à s'assurer que la recherche de candidats soit toujours correctement menée à terme. En particulier, une éventuelle renonciation à la mise au concours publique doit être clairement indiquée et justifiée dans le dossier adressé au Conseil fédéral. Ce dernier sera notamment informé du nombre de candidatures rejetées, ainsi que de leur provenance (interne ou externe à l'administration).

### **2.2.3 Un processus cohérent et défini à l'avance**

Le travail du CPA a permis de mettre en évidence plusieurs failles dans le processus de sélection des candidats. Ainsi, il n'est par exemple pas admissible que des nouveaux critères ou facteurs jouant un rôle important apparaissent en cours de processus. C'est d'autant plus gênant lorsque les nouveaux facteurs en question ne correspondent pas à l'analyse du besoin effectuée auparavant, au profil d'exigences déterminé ou au processus établi. Lorsque les critères de sélection changent, une nouvelle procédure devrait recommencer à zéro.

De plus, il est inacceptable que des candidats pour un même poste soient soumis à des critères d'évaluation différents, qu'ils soient sélectionnés par une seule personne ou encore que le chef de département ne soit pas impliqué dans le processus de sélection. En effet, étant donné que le recrutement des cadres supérieurs est une décision des plus stratégiques incombant aux chefs de département, il paraît évident que ces derniers soient impliqués dans le processus.

Par conséquent, la CdG-N estime que la nomination des cadres supérieurs doit être le résultat d'un processus de sélection cohérent, composé d'instruments d'évaluation identiques pour l'ensemble des candidats, de critères établis à l'avance, prévoyant la présence d'une tierce personne afin de disposer de différents avis ainsi que l'intégration du chef de département.

A ces éléments s'ajoute l'assessment, c'est-à-dire une-évaluation des compétences d'un candidat au travers de plusieurs outils psychométriques et par des mises en situation. En raison de son importance stratégique accrue, l'assessment est désormais devenu un instrument incontournable dans le cadre du processus de sélection. Le but étant de compléter les méthodes d'évaluation plus traditionnelles telles que l'entretien d'évaluation ou l'auto-évaluation et, par ce fait, d'affiner ultérieurement le choix du candidat.



*Recommandation 4* Un processus de sélection cohérent et défini à l'avance

Dans le cadre de l'établissement d'une procédure de sélection plus uniformisée des cadres supérieurs, la CdG-N invite le Conseil fédéral à établir une liste de critères de sélection et d'instruments utilisés qui soit claire, transparente et constante pour l'ensemble de la procédure. Celle-ci comportera notamment l'avis d'une tierce personne, l'implication du chef de département, ainsi que le résultat de l'assessment.

## 2.2.4 Soumission d'un rapport complet et en temps utile au Conseil fédéral

Appelé à nommer les cadres supérieurs sur la base des propositions fournies par ses départements, le Conseil fédéral dispose uniquement d'une documentation limitée, souvent incomplète et de qualité variable. Les renseignements transmis par les départements au sujet des candidatures servent davantage à répondre à des exigences formelles qu'à satisfaire un vrai besoin d'information. Selon les informations récoltées par le CPA, la manière dont la sélection a été opérée n'est présentée que dans un quart des cas et les critères de sélection déterminants ne sont pas transparents. De plus, le résultat du contrôle de sécurité n'est connu que dans la moitié des cas et parfois les informations en la matière sont inexactes. S'il est vrai que des informations supplémentaires sont parfois transmises oralement au Conseil fédéral lors de sa séance, le CPA a toutefois constaté que les informations écrites permettant d'évaluer une nomination restent de qualité inégale et sont souvent incomplètes.

Les départements justifient ce manque d'informations par souci de confidentialité.<sup>20</sup> Certains départements déclarent en effet souffrir d'indiscrétions inacceptables lors de la procédure de nomination. C'est prétendument pour prévenir ces fuites dans les médias et protéger à la fois le processus de sélection et les personnes concernées que les départements se limitent à transmettre des informations sommaires et à ne pas présenter les aspects importants du processus. Le Conseil fédéral est ainsi amené à prendre des décisions sans disposer à l'avance des informations relatives à un objet qui doit être traité.

La CdG-N considère ces lacunes comme inacceptables. Il est en effet impératif que le Conseil fédéral dispose en temps utile de toutes les informations lui permettant de nommer le meilleur candidat. Partant, il doit avoir connaissance non seulement des renseignements au sujet du candidat retenu, mais également des données concernant les autres candidatures intéressantes (le cas échéant anonymisées), de leurs avantages et inconvénients, ainsi que des éléments particulièrement décisifs qui ont conduit le département à opter pour la nomination proposée. A ce propos, il est inconcevable que des problèmes organisationnels intrinsèques aux départements, tels que des fuites d'informations, puissent miner l'efficacité du processus de nomination. Dans un tel cas de figure, ces derniers devraient focaliser leur attention sur la probléma-

<sup>20</sup> Evaluation de la procédure de nomination des cadres supérieurs par le Conseil fédéral, rapport du CPA, ch. 3.4 *in fine*.

tique de la fuite d'informations plutôt que de limiter le nombre de renseignements au sujet des candidats.

*Recommandation 5*            Disposer de toutes les informations importantes  
   en temps utile

La CdG-N invite le Conseil fédéral à faire en sorte que ses membres disposent de suffisamment de temps avant une nomination, afin de prendre connaissance de toutes les informations importantes au sujet des candidats proposés par les départements, des critères qui ont été appliqués ainsi que des avantages et inconvénients des candidatures qui ont été écartées.

### **2.3                            Un nombre limité de nominations**

L'art. 2, al. 1, OPers désigne les fonctions dont les titulaires sont directement nommés par la Conseil fédéral. Il s'agit des secrétaires d'Etat, des directeurs d'office, de leurs suppléants et des personnes exerçant des responsabilités comparables au sein des départements, des officiers généraux, des secrétaires généraux des départements et de leurs suppléants, des vice-chanceliers de la Confédération et des chefs de mission.

Au vu de l'aspect purement formel et de la faible implication du Conseil fédéral dans la procédure de sélection des candidats menée par ses départements, la question de la pertinence de sa compétence de nomination pourrait se poser, car celle-ci semble actuellement se justifier uniquement pour des raisons politiques. Les chiffres recueillis par le CPA sont sans appel: dans le cadre des 81 nominations étudiées entre 2009 et 2012, les propositions n'ont jamais fait l'objet de co-rapports de la part des autres départements. Il n'y a jamais eu d'audition d'un candidat de la part du Conseil fédéral et ce dernier n'a jamais refusé de proposition lui ayant été soumise.<sup>21</sup> Dans un tel contexte, le passage d'une candidature devant le Conseil fédéral jouerait un rôle plutôt préventif, poussant les départements à être d'avantages critiques et prudents dans leurs propositions.

La CdG-N est toutefois convaincue de l'importance, tant pour des raisons politiques que pour des raisons de gestion, de la supervision par le Conseil fédéral de la nomination des cadres supérieurs. Partant, consciente de l'importante charge de travail auquel est soumis le Conseil fédéral et en raison du grand nombre de cadres que ce dernier est appelé à nommer, la CdG-N se pose plutôt la question de savoir si la compétence de celui-ci est indispensable pour toutes les nominations prévues par l'art. 2, al. 1, OPers. Cette question est d'autant plus légitime que, comme il a été expliqué dans le présent rapport, le Conseil fédéral approfondit très rarement le bien-fondé d'une candidature et se limite à accepter ce qui est proposé par ses départements. Dans un tel cas de figure, il paraît plus judicieux de diminuer le nombre de fonctions soumises à une nomination selon l'OPers, afin que le Conseil fédéral dispose de davantage de temps pour analyser les candidatures aux postes vraiment importants.

<sup>21</sup> Evaluation de la procédure de nomination des cadres supérieurs par le Conseil fédéral, rapport du CPA, ch. 3.5.

*Recommandation 6*      Limiter le nombre de fonctions prévues  
par l'art. 2, al. 1, OPers

La CdG-N invite le Conseil fédéral à examiner l'utilité pratique de la nomination de l'ensemble des fonctions prévues par l'art. 2, al. 1, OPers et à informer la CdG-N sur le résultat de son analyse.

## **2.4                                  Considérations finales**

La CdG-N prie le Conseil fédéral de bien vouloir prendre position sur ses constatations et recommandations d'ici le 28 février 2014. Elle l'invite en outre à indiquer au moyen de quelles mesures et dans quel délai il envisage de mettre en œuvre les recommandations de la commission.

15 novembre 2013

Au nom de la  
Commission de gestion du Conseil national:

Le président,  
Ruedi Lustenberger

La secrétaire,  
Beatrice Meli Andres

La présidente de la sous-commission DFF/DEFER,  
Maria Bernasconi

La secrétaire de la sous-commission DFF/DEFER,  
Irene Moser

## Liste des abréviations

CdG	Commissions de gestion
CdG-N	Commission de gestion du Conseil national
CdG-E	Commission de gestion du Conseil des États
CSP	Contrôle de sécurité des personnes
CPA	Contrôle parlementaire de l'administration
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
DéICdG	Délégation des Commissions de gestion
DDPS	Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports
DFAE	Département fédéral des affaires étrangères
DFF	Département fédéral des finances
FF	Feuille fédérale
LMSI	Loi fédérale du 21 mars 1997 instituant des mesures visant au maintien de la sûreté intérieure, RS 120
LParl	Loi du 13 décembre 2002 sur l'Assemblée fédérale, RS 171.10
LPers	Loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération, RS 172.220.1
OPers	Ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération, RS 172.220.111.3
OCSP	Ordonnance du 4 mars 2011 sur les contrôles de sécurité relatifs aux personnes, RS 120.4
RS	Recueil systématique du droit fédéral